WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

ISSUE BRIEF

MARZO 2023

COMPRENDIENDO LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

¿Qué es la brecha salarial de género?

La Ley de Igualdad Salarial de 1963 prohíbe la discriminación salarial por razón de sexo; sin embargo, desde que se recogen datos, las mujeres, en promedio, han sido pagadas menos que los hombres.[1] En 2021, al comparar los ingresos medios anuales de los trabajadores empleados a tiempo completo, durante todo el año, las mujeres reciben 84 centavos por cada dólar pagado a los hombres.[2] Por cada dólar pagado a los hombres blancos no hispanos:

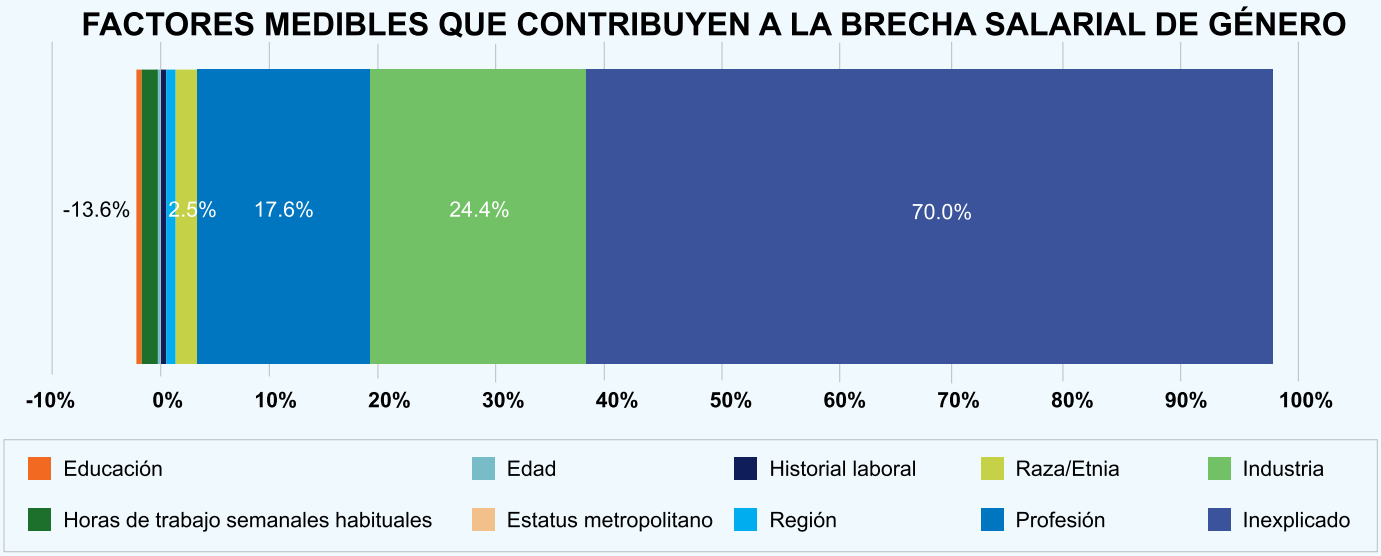
- Las mujeres blancas no hispanas fueron pagadas 80 centavos,
- Las mujeres negras fueron pagadas 67 centavos, y
- Las mujeres hispanas (de cualquier raza) fueron pagadas 57 centavos.[3]

Las brechas salariales de genero y racial suelen calcularse a partir de los datos de ingresos de mujeres y hombres que trabajan a tiempo completo durante todo el año, con el fin de controlar las diferencias en horas de trabajo y experiencia. Y aunque estas estadísticas son una medida importante de la desigualdad de género, racial y étnica, pueden enmascarar experiencias diversas entre subpoblaciones y omitir a ciertos trabajadores. Sabemos, por ejemplo, que las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de ser empleadas a tiempo completo o durante todo el año. En total, aproximadamente dos tercios (64,6%) de las mujeres trabajadoras están empleadas a tiempo completo durante todo el año, comparado a las tres cuartas partes (74,8%) de los hombres.[4]

¿Qué causa la brecha salarial de género?

Trabajar para eliminar la brecha salarial de género requiere ver más allá de estas estadísticas para explicar por qué los ingresos de las mujeres son inferiores, incluso cuando trabajan a tiempo completo durante todo el año. Un reciente reporte elaborado conjuntamente por la Oficina del Censo de EE.UU. y la Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo de EE. UU. ofrece lo que es actualmente el examen más exhaustivo de las causas de la brecha salarial de género.[5] El reporte utiliza datos detallados de encuestas y registros administrativos para identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y cuantifica los factores que más contribuyen a la brecha salarial.

Utilizando datos más detallados y amplios que los que fueron disponibles anteriormente, el análisis muestra que aproximadamente un tercio de la brecha entre los salarios de los hombres y las mujeres que trabajan a tiempo completo durante todo el año puede explicarse por las características del(la) trabajador(a), como la edad, la educación, la industria, la ocupación o las horas de trabajo. Sin embargo, aproximadamente el 70% no puede atribuirse a diferencias mensurables entre los trabajadores. Al menos una parte de esta brecha salarial no explicada es el resultado de la discriminación, lo que es difícil de reflejar plenamente en un modelo estadístico.



FUENTE: Foster, Thomas B., Marta Murray-Close, Liana Christin Landivar, y Mark DeWolf. Una evaluación de la brecha salarial de género utilizando datos encuestados y administrativos enlazados., (Washington DC: Oficina del Censo de EE.UU., Centro de Estudios Económicos, 2020), https://www2.census.gov/ces/wp/2020/CES- WP-20-34.pdf

El impacto de la Ocupación e Industria

Aunque la mayor parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres no puede explicarse a través de diferencias mensurables, los factores que más contribuyen son, con diferencia, los tipos de empleo que tienen las mujeres y la menor remuneración que ofrecen esos empleos. Específicamente, las diferencias en las industrias y ocupaciones en las que trabajan hombres y mujeres explican el 42,0% de su variación en ingresos.

La sobrerrepresentación de las mujeres en determinados empleos y su infrarrepresentación en otros tiene diversas causas.[6] Las normas sociales y los estereotipos determinan las oportunidades y las elecciones,[7] y las brechas educativas y de formación hacen más o menos factibles determinadas trayectorias.[8] Las mujeres tienen más probabilidades de asumir responsabilidades de cuidado familiar, lo que puede limitar sus opciones de trabajo remunerado[9], mientras que la discriminación en el lugar de trabajo, la cultura y el acoso pueden alejar a las mujeres de los puestos de trabajo, impedirles avanzar en sus carreras o evitar que accedan a ellos en primer lugar[10]. Y al final, la segregación ocupacional e industrial conduce a una menor paga a las mujeres y contribuye significativamente a la brecha salarial de género.

En primer lugar, **los empleos en los que las mujeres representan la mayor parte de la mano de obra suelen pagar salarios bajos**. Esto es especialmente cierto en la economía asistencial. La mayoría de los cuidadores de niños, criadas y limpiadores domésticos, auxiliares sanitarios a domicilio y auxiliares de cuidados personales son mujeres, y todos ellos son empleos en los que el salario está muy por debajo de la media.[11] Los empleos en los que predominan las mujeres también tienen menos probabilidades de incluir beneficios como seguro médico proporcionado por el empleador y planes de jubilación, en comparación con las ocupaciones en las que predominan los hombres.[12]

En segundo lugar, independientemente de la composición por géneros de los puestos de trabajo, **en promedio las mujeres tienden a cobrar menos que los hombres en la misma ocupación, incluso cuando trabajan a tiempo completo**. Cuando se comparan más de 300 ocupaciones detalladas, no hay ninguna en la que las mujeres tengan una ventaja salarial estadísticamente significativa sobre los hombres, sino cientos en las que los hombres tienen unos ingresos significativamente superiores a los de las mujeres.[13] Estas diferencias salariales de género son comunes tanto en las ocupaciones mejor pagadas como en las peor pagadas. Por ejemplo, las mujeres representan el 86% de los enfermeros registrados, un trabajo mejor pagado en promedio, pero sólo cobran el 89,4% de lo que cobran sus colegas masculinos.[14] Las mujeres representan el 90% de los recepcionistas y empleados de información, pero su paga promedio semanal es sólo el 78,7% del de los hombres, una diferencia significativa (que asciende a casi $200 dólares semanales) para estas trabajadoras que ya cobran un promedio de sólo dos tercios del salario promedio.[15]

Y en tercer lugar, como el trabajo de la mujer está tan devaluado, **se ha demostrado que el salario promedio de una ocupación disminuye cuando las mujeres empiezan a entrar a un campo en mayor numero**. Las ocupaciones que emplean una mayor proporción de mujeres pagan salarios más bajos, incluso después de tener en cuenta las características de los trabajadores y el trabajo, como la educación, las habilidades y la experiencia.[16]

Centrándose específicamente en las mujeres negras e hispanas para desglosar las causas de la brecha salarial de género en relación con los hombres blancos no hispanos,[17] la investigación muestra que las diferencias en la ocupación y la industria son la principal causa mensurable de los salarios más bajos de las mujeres. Como resultado, las mujeres negras pierden unos $39.3 billones, y las mujeres hispanas unos $46.7 billones, en salarios más bajos cada año en comparación con los hombres blancos, que pueden atribuirse a la segregación por ocupación e industria.[18]

Otros factores que contribuyen

Alrededor del 30% de la brecha salarial puede explicarse por diferencias mensurables entre hombres y mujeres. Curiosamente, algunas de ellas, como la educación, contribuyen a reducir las diferencias salariales, ya que el nivel educativo de las mujeres es, en general, superior al de los hombres.[19] Pero el hecho de que las mujeres tengan más estudios que los hombres no basta para alcanzar la paridad. Las normas de género, los estereotipos y la discriminación hacen que los beneficios que obtienen las mujeres con la obtención de un título no sean iguales a los de los hombres, y los hombres con un nivel educativo más bajo suelen cobrar más que las mujeres con un nivel educativo más alto, incluso cuando trabajan un número de horas similar.[20]

Los salarios difieren sustancialmente por sexo y por raza y etnia. Pero la raza y la etnia por sí solas, cuando se controlan otras características mensurables, explican una parte relativamente pequeña de la brecha salarial, representando sólo el 2,5% de las diferencias salariales totales entre mujeres y hombres. Esto se debe a varias razones interrelacionadas.

Algunas de las diferencias salariales entre las mujeres negras e hispanas y los hombres blancos no hispanos pueden explicarse por otros factores mensurables. Por ejemplo, los trabajadores negros e hispanos tienden a ser más jóvenes[21] y existen variaciones significativas en el nivel educativo de la fuerza laboral por raza, etnia y género.[22] Los modelos estadísticos separan el impacto de estas diferencias para cuantificar su contribución a la brecha salarial individualmente, lo que significa que el 2,5% de la brecha salarial atribuida a la raza se debe únicamente al impacto de la raza, no a los diferentes patrones de edad, educación o tipo de trabajo. El hecho de que la raza siga contribuyendo a la brecha salarial incluso cuando se tienen en cuenta y se controlan otras diferencias observables es significativo, ya que en ausencia de discriminación la raza y la etnia por sí solas no deberían tener ningún impacto en los salarios.

Las cifras generales de la brecha salarial también reflejan la realidad de que los estereotipos y las expectativas raciales y étnicas, en adición de los estereotipos de género, empiezan a influir en las personas a una edad temprana y pueden moldear significativamente las trayectorias de vida y profesionales de maneras que no reflejan necesariamente los intereses o las capacidades de un individuo. Aunque los modelos estadísticos permiten examinar algunos de estos factores individualmente, en la vida de las personas se experimentan simultáneamente, a menudo de forma compleja. El impacto superpuesto de los estereotipos raciales, étnicos y de género puede influir en la disponibilidad y el acceso a oportunidades como la educación, la formación y los tipos de empleo que ocupan los trabajadores.[23]

Conclusión

Los esfuerzos para cerrar la brecha salarial de género y racial deben abordar los principales factores que contribuyen a las diferencias de pago. Las soluciones deben abordar la segregación ocupacional e industrial y, al mismo tiempo, abordar la discriminación y otros factores que no se recogen fácilmente en los modelos estadísticos. Esto requerirá apoyar a las mujeres que se incorporan a campos en los que predominan los hombres, aumentar los salarios y la calidad del empleo en todos los sectores y especialmente en los trabajos en los que predominan las mujeres, y garantizar la igualdad racial y de género en los campos de alto crecimiento que crean los empleos del futuro.

Referencias

[1] Ley de Igualdad Salarial, 29 U.S.C., Capítulo 8, sección 206(d) (1963); Oficina del Censo de EE.UU., "Tabla P-41. Experiencia laboral: trabajadores por ingresos medios y género" (Washington DC: Oficina del Censo de EE.UU., 15 de septiembre de 2022), https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/income-poverty/historical-income-people.html
[2] Las estadísticas exactas de la brecha salarial varían según las poblaciones incluidas, por ejemplo, si también se incorporan trabajadores a tiempo parcial o por parte del año, y si los datos salariales consisten en promedios anuales, semanales u horarios. Oficina del Censo de EE.UU., "Experiencia laboral: trabajadores por ingresos medios y género" (2022).
[3] Los valores en el texto han sido redondeados, Razón salarial general: 83,7%, mujeres blancas no hispanas: 79,9%; mujeres afroamericanas: 67,2%; mujeres hispanas: 57,1%. Oficina del Censo de EE.UU. "Experiencia laboral: trabajadores por ingresos medios y género" (2022).
[4] En 2021, comparando a todos los trabajadores: el 74,6% de los hombres y el 64,5% de las mujeres trabajaban a tiempo completo durante todo el año, el 12,0% de los hombres y el 11,9% de las mujeres trabajaban a tiempo completo durante parte del año, el 6,4% de los hombres y el 12,6% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial durante todo el año, y el 7,0% de los hombres y el 11,1% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial durante parte del año. Oficina del Censo de EE.UU., "Experiencia laboral: trabajadores por ingresos medios y género" (2022).
[5] Foster, Thomas B., Marta Murray-Close, Liana Christin Landivar y Mark DeWolf. Una evaluación de la brecha salarial de género utilizando datos encuestados y administrativos enlazados (Washington DC: Oficina del Censo de EE.UU., Centro de Estudios Económicos, 2020), https://www2.census.gov/ces/wp/2020/CES-WP-20-34.pdf
[6] Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, "Asumiendo el costo: Cómo la sobrerrepresentación en roles devaluados perjudica a las mujeres durante la pandemia" (Washington DC: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 15 de marzo de 2022), https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WB/media/BearingTheCostReport.pdf
[7] Anker, Richard, "Género y empleo: Segregación por género de ocupaciones en el mundo", Organización Internacional del Trabajo, 1998; Palffy, Patricia, Patrick Lehnert y Uschi Backes-Gellne, "Normas sociales y elecciones ocupacionales típicas de género" Universität Zürich, IBW-Institut für Betriebswirtschaftslehre, 2021, http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0183_lhwpaper.pdf
[8] Das, Smita, y Aphichoke Kotikula, "Segregación laboral basada en el género: comprensión de las causas y las intervenciones políticas", Documento de trabajos sobre empleo (Washington DC: Banco Mundial, 2019), http://documents1.worldbank.org/curated/en/c483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf
[9] Evans, John M., "Conciliación trabajo/familia, equidad salarial de género y segregación ocupacional: el papel de las empresas y las políticas públicas." Política Pública Canadiense/Analyse de Politiques (2002): S187-S216, https://econpapers.repec.org/article/cppissued/v_3a28_3ay_3a2002_3ai_3as1_3ap_3a187-216.htm
[10] Das y Kotikula, "Segregación laboral basada en el género: comprensión de las causas y las intervenciones políticas" (2019)
[11] Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, Encuesta de Población Actual, "Tabla 39, Ingresos semanales medios de trabajadores asalariados a tiempo completo por ocupación detallada y género, 2022," Datos sin procesar, (Washington DC: Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, 25 de enero de 2023), https://www.bls.gov/cps/cpsaat39.htm
[12] Hodges, Lesli, "¿Pagan menos las ocupaciones femeninas pero ofrecen más beneficios?," Género y Sociedad 34, no. 3 (2020): 381-412, https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0891243220913527
[13] Foster, Thomas B., Marta Murray-Close, Liana Christin Landivar y Mark DeWolf. Una evaluación de la brecha salarial de género utilizando datos encuestados y administrativos enlazados (2020)
[14] U.S. Bureau of Labor Statistics, Encuesta de Población Actual, "Tabla 39, Ingresos semanales medios de trabajadores asalariados a tiempo completo por ocupación detallada y género, 2022."
[15] Ibídem
[16] Levanon, Asaf, Paula England y Paul Allison, "Feminización ocupacional y salario: evaluación de dinámicas causales utilizando datos del censo de EE. UU. de 1950 a 2000", Social Forces 88, no. 2 (2009): 865-891
[17] Paul, Mark, Khaing Zaw, Darrick Hamilton y William Darity Jr., "Retornos en el mercado laboral: una visión matizada de las penalizaciones en la intersección de raza y género", Centro de Washington para el Crecimiento Equitativo Serie de documentos de trabajo, (Washington DC: Centro de Washington para el Crecimiento Equitativo, 2018), https://equitablegrowth.org/working-papers/intersectionality-labor-market/; Bahn, Kate, y Will McGrew, "Las brechas salariales interseccionales que enfrentan las mujeres latinas en Estados Unidos" (Washington DC: Centro de Washington para el Crecimiento Equitativo, 2018), https://equitablegrowth.org/the-intersectional-wage-gaps-faced-by-latina-women-in-the-united-states/
[18] Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, "Asumiendo el costo: Cómo la sobrerrepresentación en roles devaluados perjudica a las mujeres durante la pandemia" (2022)

[19] Matias, Dani, "Nuevo informe dice que las mujeres serán pronto la mayoría de los trabajadores universitarios en Estados Unidos", NPR, junio de 2019, https://www.npr.org/2019/06/20/734408574/new-report-says-college-educated-women-will-soon-make-up-majority-of-u-s-labor-f; Oficina del Censo de los Estados Unidos, "Tabla 3. Años detallados de escolaridad completada por personas mayores de 25 años por género, grupos de edad, raza y origen hispano: 2021," (Washington DC: Oficina del Censo de los Estados Unidos, 24 de febrero de 2022), https://www.census.gov/data/tables/2021/demo/educational-attainment/cps-detailed-tables.html. Además de tener más años promedio de educación formal, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de haber completado títulos académicos de Asociado, Licenciatura o Maestría

[20] Foster, Thomas B., Marta Murray-Close, Liana Christin Landivar y Mark DeWolf, Una evaluación de la brecha salarial de género utilizando datos encuestados y administrativos enlazados (2020)

[21] U.S. Bureau of Labor Statistics, "Edad mediana de la fuerza laboral, por género, raza y etnia, 2001, 2011, 2021 y proyectada para 2031," (Washington DC: U.S. Bureau of Labor Statistics, 8 de septiembre de 2022), https://www.bls.gov/emp/tables/median-age-labor-force.htm

[22] Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, "Nivel educativo de la fuerza laboral por género, raza y origen hispano," (Washington DC: Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, s.f.), consultado el 25 de enero de 2023, https://www.dol.gov/agencies/wb/data/annual-data/educational-attainment-laborforce-sex-race-

[23] McGee, Ebony Omotola, "Interrogando el racismo estructural en la educación superior de STEM," Investigador educativo 49, no. 9 (2020): 633-644; Corra, Mamadi, y Michael J. Lovaglia, "¿Demasiado pequeño para ver? La subrepresentación de afroamericanos en cursos avanzados de escuela secundaria," Revista de mujeres y minorías en ciencias e ingeniería 18, no. 4 (2012); Rosette, Ashleigh Shelby, Rebecca Ponce de León, Christy Zhou Koval y David A. Harrison, "Interseccionalidad: Conectando experiencias de género con raza en el trabajo," Investigación en Comportamiento Organizacional 38 (2018): 1-22.